

## ИЗУЧЕНИЕ СОВРЕМЕННЫХ ТРЕНДОВ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ В УСЛОВИЯХ ПАНДЕМИИ

**Фомина Людмила Владимировна**, кандидат сельскохозяйственных наук, доцент, заведующая кафедрой «Государственное, муниципальное управление и кадровая политика», ИЭиУ АПК

**Красноярский государственный аграрный университет, Красноярск, Россия**

*e-mail: [lyfomina@yandex.ru](mailto:lyfomina@yandex.ru)*

**Аннотация.** На современном этапе развития мировой цивилизации проблематично найти сферу деятельности, в той или иной степени не затронутую последствиями распространения инфекции COVID-19. Радикальные изменения коснулись и системы высшего образования, значительно изменив методы обучения, формы организации контроля, и сам режим преподавания. Задача автора заключается в том, чтобы поделиться опытом Красноярского ГАУ по обучению студентов направления подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» и совершенствованию их знаний о современных трендах HR, с целью оставаться конкурентоспособными в условиях пандемии.

**Ключевые слова:** управление персоналом, обучение, тренд, навык, высшее образование, конкурентоспособность, рынок труда.

## STUDY OF MODERN TRENDS IN PERSONNEL MANAGEMENT IN THE PANDEMIC CONDITIONS

**Fomina Lyudmila Vladimirovna**, candidate of agricultural sciences, associate professor, head of the “State and municipal management and personnel policy” Department, Institute of Economics and management in AIC

**Krasnoyarsk state agrarian university, Krasnoyarsk, Russia**

*e-mail: [lyfomina@yandex.ru](mailto:lyfomina@yandex.ru)*

**Abstract.** At the present stage of the development of world civilization, it is difficult to find a field of activity that is not affected to some extent by the consequences of the spread of COVID-19 infection. Radical changes have also affected the higher education system, significantly changing the methods of teaching, the forms of control organization, and the teaching mode itself. The author's task is to share the experience of the Krasnoyarsk State University on training students of the training direction 38.03.03 “Personnel Management” and improving their knowledge of modern HR trends, in order to remain competitive in the context of the pandemic.

**Key words:** personnel management, training, trend, skill, higher education, competitiveness, labor market.

Управление человеческими ресурсами, как сфера деятельности непосредственной работы с людьми, имеет постоянно динамичную среду. Задачи управленца персоналом охватывают широкий круг обязанностей от удержания и вознаграждения нынешних сотрудников и управления несколькими рабочими механизмами до найма лучших талантов для организации и создания будущих лидеров.

ФГБОУ ВО «Красноярский ГАУ» и институт Экономики и управления АПК в его составе готовят специалистов в области управления персоналом, на высочайшем уровне, что было подтверждено получением аккредитации Рособнадзора и Национального аккредитационного совета Национального центра профессионально-общественной аккредитации [1-6].

В условиях пандемии и чрезвычайного психологического прессинга на работников, характеризующегося состояниями неопределенности, подавленности, отсутствия уверенности в завтрашнем дне, должностные обязанности управленца персоналом также претерпевают изменения. В задачу преподавателей, работающих на направлении подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» входит знакомство выпускников с современными трендами HR, что, безусловно, поможет им оставаться конкурентоспособными на рынке труда в условиях неопределенности [7-19].

Ландшафт талантов сегодня определяется постоянными изменениями. Острая нехватка талантов, меняющаяся демография сотрудников и необходимость максимизировать влияние на

бизнес с помощью управления талантами уже несколько лет являются одними из главных приоритетов для отделов кадров. Добавьте к этому надвигающийся экономический спад и последующее сокращение бюджета, у HR впереди сложный путь.

Эти факторы требуют инновационного подхода к управлению человеческим капиталом, основанного на объективных данных, технологиях и опыте сотрудников. Достижения в таких дисциплинах, как машинное обучение, искусственный интеллект и продвинутая аналитика, открыли двери в мир, полный новых возможностей для HR. Опыт, который был ограничен сферой потребительского опыта, постепенно проникал в HR, чтобы помочь организациям сохранить свою ориентацию на сотрудников и практику управления персоналом. Люди как ресурсы являются бесценными активами организации. Для того чтобы бизнес был успешным, каждая компания обязана расширять свою рабочую силу, согласовывая свои стратегии в области людских ресурсов с последними тенденциями. С развитием технологий отделы управления персоналом компаний постепенно трансформировались на протяжении многих лет. Глобальная пандемия COVID-19 вынудила специалистов по персоналу быстро реагировать на критические бизнес-приоритеты, справляться с колебаниями численности рабочей силы и использовать новейшие технологии.

Учитывая то, что миллениалы и поколение Z являются крупнейшей когортой рабочей силы в бизнесе, работодатели во всем мире нуждаются в технологичных способах управления, найма и привлечения своих сотрудников. Тенденции в области искусственного интеллекта, разнообразия, экономики гигантов, облачных технологий управления персоналом и навыков повышения производительности будут побуждать управление персоналом в 2021 году формулировать, реализовывать корпоративные стратегии и повышать вовлеченность сотрудников для развития бизнеса. Остановимся на основных тенденциях управления персоналом, с которыми должны ознакомиться специалисты по персоналу:

#### *Поощрение разнообразия и инклюзивности*

Культура компании играет ключевую роль в предоставлении положительного опыта своим сотрудникам. Сотрудникам, принадлежащими к различным расам, возрастам, полам и культурам, необходимо дать почувствовать, что они принадлежат к сообществу. Специалисты по персоналу должны обеспечить вовлеченность и принадлежность персонала. Исследования показывают, что сплоченная культура работы повысила производительность сотрудников до 56% и снизила риск текучести кадров до 50%. Мотивируйте их к целостному участию в видении компании.

#### *Тенденция работы из дома (Work from home – WFH)*

Пандемия коронавируса изменила парадигмы ведения бизнеса во всем мире. Этот глобальный сдвиг на удаленную работу придает большое значение гибким механизмам работы. Четверо из пяти менеджеров по персоналу считают, что переход на удаленную работу привел к уменьшению числа невыходов сотрудников на работу, если сотрудники доступны онлайн, когда это необходимо. В 2021 году многие корпорации предлагают удаленную работу на полный рабочий день. При этом отделам кадров необходимо адаптироваться к новым условиям на рабочем месте, чтобы сотрудники были вовлечены и следили за ходом работы.

#### *Развитие критического мышления, мягких навыков, цифровых навыков*

Прошли те времена, когда образование и профессиональные навыки были единственными критериями для найма сотрудников. XXI век требует, чтобы кадровый персонал умело сочетал разного рода навыки [20, 28]. Необходимо осуществлять поиск кандидатов с цифровыми навыками, такими как анализ данных и цифровая грамотность. Важно постоянно оценивать навыки критического мышления, такие как стратегическое мышление и управление конфликтами; мягкие навыки, такие как эмоциональный интеллект и креативность, в наши дни считаются приоритетными для бизнеса в гуманистической рабочей среде. Выбирайте кандидатов, обладающих способностью к обучению и способностями работать в смешанном режиме работы с техническими и человеческими ресурсами.

#### *Изучение иностранных языков*

Владение иностранными языками становится одним из преимуществ в современном глобализированном обществе [21-27]. Именно изучение иностранных языков, чаще всего английского (как международного средства коммуникации) позволяет сформировать кросс-культурную компетенцию, толерантность, эмоциональный интеллект, а также содействует более успешной социализации и адаптации сотрудников. Именно поэтому студенты Красноярского ГАУ направления подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» изучают английский язык и предметы на английском языке в течение 4 лет и 5 лет (на очном и заочном отделениях соответственно) [28-33].

#### *Оздоровительные программы для сотрудников*

В условиях быстро меняющейся рабочей культуры и конкурентной гонки уровень стресса, эмоционального и профессионального выгорания сотрудников постоянно растет. Чтобы сохранить психическое здоровье в неприкосновенности, специалисты по персоналу должны продвигать программы оздоровления на рабочем месте, для укрепления благополучия сотрудников, чтобы иметь баланс между работой и личной жизнью. Некоторые мероприятия могут включать здоровые обеды, мероприятия по созданию команды, занятия фитнесом на месте, консультации, праздничные торжества и еженедельные интерактивные видео-звонки. Как можно чаще и доступнее нужно рассказывать сотрудникам о проблемах психического здоровья, таких как депрессия, тревога и стресс, и о том, как с ними справиться.

#### *Использование искусственного интеллекта и машинного обучения*

Алгоритмы на основе искусственного интеллекта, такие как программное обеспечение, для отслеживания кандидатов, в сочетании с увеличением облачных вычислений могут помочь специалистам по персоналу в подборе кандидатов и оптимизации рабочего процесса. Инструменты искусственного интеллекта способствуют отбору на основе заслуг, устраняя сознательную или бессознательную предвзятость. Искусственный интеллект помогает HR управлять адаптацией, интеграцией, обучением сотрудников, производительностью, отчетностью, начислением заработной платы и администрированием данных. Важно интегрировать автоматизацию роботизированных процессов, чтобы охватить такие навыки, как чат-боты, обработка естественного языка и машинное обучение для доступа к данным.

#### *Креативность в системе управления подбором персонала и обучением*

Специалисты по персоналу часто жалуются на проблему найма талантливых сотрудников. Им необходимо адаптироваться к творческим способам отбора квалифицированных кандидатов или должностей, которые они должны заполнить. Помимо искусственного интеллекта, команды по привлечению талантов могут маневрировать фирмами по поиску персонала или агентствами по подбору персонала для поиска потенциальных кандидатов. Рекомендуется освоить систему управления обучением или инструменты для облегчения обучения и семинаров по развитию будущих талантов через Интернет, например, на платформе Moodle [6]. Кроме того, важно включать программы наставничества, чтобы повысить уровень удержания сотрудников.

#### *Обучение персонал виртуальной реальности (VR) и дополненной реальности (AR)*

С появлением цифровой интеграции каждый отдел, включая отдел кадров, использует лучшие новые технологии, такие как VR и AR, для роста сотрудников и практического опыта. Они стали методами обучения для множества организаций, таких как страхование, обслуживание клиентов, розничная торговля, строительство и обучение технике безопасности, и это лишь некоторые из них. Практическое обучение, которому они способствуют, рассматривается в некоторых учебных программах для эффективного изменения поведения обучаемых, чтобы они могли развить новые навыки, необходимые для их новой работы. Они также вносят свой вклад в такие процессы, как подбор персонала и адаптация [34-36].

#### *Гибкий баланс между профессиональной деятельностью и личной жизнью*

Сотрудники отдела кадров должны знать, что молодое поколение предпочитает баланс между работой и личной жизнью с гибким графиком и удаленной работой. Люди все чаще стремятся работать на своих условиях. Сотрудники отказываются от рабочего графика с 9 до 5 в дополнение к дневной работе. Другие, такие как фрилансеры и консультанты, любят работать на себя в 100% случаев. Специалисты по управлению персоналом и руководители команд должны искать новые способы поддержания эффективности и гибкости своих рабочих сил в соответствии с этой меняющейся тенденцией.

В заключение, необходимо отметить, что любая компания работает за счет своей рабочей силы. Вот почему специалистам по персоналу важно не только искать лучшие таланты, но и стараться создать рабочую среду, которая сделает их лояльными организациями. Именно поэтому, жизненно необходимо повышать опыт сотрудников, предоставляя программы непрерывного обучения и повышения квалификации, чтобы улучшить репутацию компании и сделать ее идеальной для молодых соискателей.

### **Список литературы**

1. Ambrosenko, N. D. Preliminary results of the university participation in the project “modern digital educational environment” / N. D. Ambrosenko, O. N. Skuratova, Zh. N. Shmeleva // *Azimuth of Scientific Research: Pedagogy and Psychology*. – 2019. – Vol. 8. – No 1(26). – P. 16-19. – DOI 10.26140/anip-2019-0801-0002.
2. Frolova O.Y., Fomina L.V., Shmeleva Zh.N. The importance of the agrarian sector in the socio-economic systems development: methodological aspect// В сборнике: III International Scientific Conference: AGRITECH-III-2020: Agribusiness, Environmental Engineering and Biotechnologies. Krasnoyarsk Science and Technology City Hall of the Russian Union of Scientific and Engineering Associations. Krasnoyarsk, Russia, 2020. С. 22023.
3. Frolova O.Y., Fomina L.V., Shmeleva Zh.N. The personnel competence qualification formation in the agro-industrial complex production systems: managerial aspect//IOP Conference Series: Earth and Environmental Science conference proceedings. Krasnoyarsk Science and Technology City Hall of the Russian Union of Scientific and Engineering Associations. 2020. С. 22029.
4. Kapsargina, S. A. Innovative Methods of Working with the Text in the Process of Teaching a Foreign Language in a Non-Linguistic University / S. A. Kapsargina, Zh. N. Shmeleva, J. A. Olentsova // *Proceedings of the International Scientific Conference "Far East Con" (ISCFEC 2020) : Vladivostok, 01–04 октября 2019 года*. – Vladivostok, 2020. – P. 545-550.
5. Kapsargina, S. A. The use of modern software on LMS Moodle in teaching listening and speaking in a foreign language at the non-linguistic university / S. A. Kapsargina, Zh. N. Shmeleva // *Azimuth of Scientific Research: Pedagogy and Psychology*. – 2019. – Vol. 8. – No 1(26). – P. 147-150. – DOI 10.26140/anip-2019-0801-0036.
6. Kapsargina, S. The use of LMS Moodle in the implementation of point-rating system of evaluation in the discipline "foreign language" / S. Kapsargina, Zh. Shmeleva, Ju. Olentsova // *19th International Multidisciplinary Scientific GeoConference SGEM 2019, Albena, 30 июня – 06 2019 года*. – Albena: Общество с ограниченной ответственностью СТЕФ92 Технолоджи, 2019. – P. 361-368. – DOI 10.5593/sgem2019/5.4/S22.049.
7. Shmeleva, Zh. N. Development of profession-oriented textbooks on the English language as a prerequisite for accreditation by the European Council for business education / Zh. N. Shmeleva // *Russian Journal of Education and Psychology*. – 2018. – Vol. 9. – No 1-1. – P. 5-20. – DOI 10.12731/2218-7405-2018-1-5-20.
8. Shmeleva, Zh. N. Learning a foreign language at the Krasnoyarsk SAU as the factor of the competitiveness increase for graduates of economic specialties / Zh. N. Shmeleva // *Проблемы современной аграрной науки : Материалы международной научной конференции, Красноярск, 15 октября 2019 года / Ответственные за выпуск: Валентина Леонидовна Бопп, Жанна Николаевна Шмелева*. – Красноярск: Красноярский государственный аграрный университет, 2019. – P. 524-529.
9. Shmeleva, Zh. N. Life-long learning of the foreign language at Krasnoyarsk SAU as the prerequisite for receiving ECBE accreditation and a means of implementing UNESCO educational standards / Zh. N. Shmeleva // *Azimuth of Scientific Research: Pedagogy and Psychology*. – 2019. – Vol. 8. – No 2(27). – P. 267-270. – DOI 10.26140/anip-2019-0802-0061.
10. Shmeleva, Zh. N. Socialization of KSAU students by means of the English language learning / Zh. N. Shmeleva // *Наука и образование: опыт, проблемы, перспективы развития : материалы международной научно-практической конференции, Красноярск, 22–23 апреля 2015 года / Ответственные за выпуск: Е.И. Сорокатыя, А.А. Кондрашев*. – Красноярск: Красноярский государственный аграрный университет, 2015. – P. 229-231.
11. Shmeleva, Zh. N. Teacher's preparation, conduct and analysis of the foreign language lesson / Zh. N. Shmeleva // *Проблемы современной аграрной науки : материалы международной заочной научной конференции, Красноярск, 15 октября 2017 года*. – Красноярск: Красноярский государственный аграрный университет, 2017. – P. 185-188.
12. Shmeleva, Zh. N. The facilitation of students' professional self-determination in the training direction 38.03.03 "personnel management" at the Krasnoyarsk SAU / Zh. N. Shmeleva // *Azimuth of Scientific Research: Pedagogy and Psychology*. – 2020. – Vol. 9. – No 1(30). – P. 317-320. – DOI 10.26140/anip-2020-0901-0074.
13. Shmeleva, Zh. N. The general cultural competence formation in the process of the foreign language learning by students-managers / Zh. N. Shmeleva // *Era of Science*. – 2018. – No 15. – P. 220-224.

14. Shmeleva, Zh. N. XXIX world winter Universiade in Krasnoyarsk as a factor of motivating students for learning "survival English" / Zh. N. Shmeleva // *Azimuth of Scientific Research: Pedagogy and Psychology*. – 2019. – Vol. 8. – No 2(27). – P. 263-266. – DOI 10.26140/anip-2019-0802-0060.
15. Shmeleva, Zh. Professionally-oriented teaching of a foreign language for future human resource managers at the Krasnoyarsk state agrarian university / Zh. Shmeleva // *20th International Multidisciplinary Scientific GeoConference SGEM 2020, Albena, 18–24 августа 2020 года*. – Sofia: Общество с ограниченной ответственностью СТЕФ92 Технолоджи, 2020. – P. 845-850. – DOI 10.5593/sgem2020/5.2/s22.104.
16. The university digital transformation as a tool for human capital development / I. S. Bagdasarian, A. A. Stupina, O. E. Goryacheva, Zh. N. Shmeleva // *Journal of Physics: Conference Series, Krasnoyarsk, 08–09 октября 2020 года / Krasnoyarsk Science and Technology City Hall*. – Krasnoyarsk, Russian Federation: IOP Publishing Limited, 2020. – P. 12184. – DOI 10.1088/1742-6596/1691/1/012184.
17. Vyatkin, A. V. Empathy, emotional intelligence and decision-making among managers of agro-industrial complex. The role of tolerance for uncertainty in decision-making / A. V. Vyatkin, L. V. Fomina, Zh. N. Shmeleva // *IOP Conference Series: Earth and Environmental Science, Krasnoyarsk, 20–22 июня 2019 года / Krasnoyarsk Science and Technology City Hall of the Russian Union of Scientific and Engineering Associations*. – Krasnoyarsk: Institute of Physics and IOP Publishing Limited, 2019. – P. 22081. – DOI 10.1088/1755-1315/315/2/022081.
18. Vyatkin, A. V. Empathy, tolerance for uncertainty and emotional intelligence among the agro-industrial complex managers to predict the decision-making efficiency in the antagonistic game / A. V. Vyatkin, L. V. Fomina, Zh. N. Shmeleva // *IOP Conference Series: Earth and Environmental Science : conference proceedings, Krasnoyarsk, Russia, 13–14 ноября 2019 года / Krasnoyarsk Science and Technology City Hall of the Russian Union of Scientific and Engineering Associations*. – Krasnoyarsk, Russia: Institute of Physics and IOP Publishing Limited, 2020. – P. 32037. – DOI 10.1088/1755-1315/421/3/032037.
19. Амбросенко, Н. Д. Современные информационные образовательные технологии как важный компонент стратегии развития Института международного менеджмента и образования (Красноярский государственный аграрный университет) / Н. Д. Амбросенко, Н. В. Антонова, Ж. Н. Шмелева // *Вестник КрасГАУ*. – 2015. – № 4(103). – С. 274-277.
20. Антонова, Н. В. Групповая работа как форма совершенствования коммуникативных навыков студентов-менеджеров / Н. В. Антонова, Ж. Н. Шмелева // *Проблемы современной аграрной науки: материалы международной заочной научной конференции, Красноярск, 15 октября 2015 года / Ответственные за выпуск: А.А. Кондрашев, Ж.Н. Шмелева*. – Красноярск: Красноярский государственный аграрный университет, 2015. – С. 164-167.
21. Антонова, Н. В. Изучение страноведения при подготовке менеджеров как способ формирования общекультурных компетенций студентов неязыковых специальностей / Н. В. Антонова, Ж. Н. Шмелева // *Вестник КрасГАУ*. – 2015. – № 4(103). – С. 270-274.
22. Антонова, Н. В. Изучение страноведения при подготовке менеджеров как способ формирования общекультурных компетенций студентов неязыковых специальностей / Н. В. Антонова, Ж. Н. Шмелева // *Вестник КрасГАУ*. – 2015. – № 4(103). – С. 270-274.
23. Антонова, Н. В. Интернационализация образования на примере Красноярского государственного аграрного университета / Н. В. Антонова, Ж. Н. Шмелева // *Современные исследования социальных проблем (электронный научный журнал)*. – 2018. – Т. 9. – № 1-1. – С. 55-73. – DOI 10.12731/2218-7405-2018-1-55-73.
24. Антонова, Н. В. Интерференция при обучении иностранному языку и способы ее преодоления / Н. В. Антонова, Ж. Н. Шмелева // *Проблемы современной аграрной науки : материалы международной заочной научной конференции, Красноярск, 15 октября 2015 года / Ответственные за выпуск: А.А. Кондрашев, Ж.Н. Шмелева*. – Красноярск: Красноярский государственный аграрный университет, 2015. – С. 167-170.
25. Антонова, Н. В. О роли иностранного языка в формировании компетенций менеджера / Н. В. Антонова, Ж. Н. Шмелева // *Тенденции формирования науки нового времени: Сборник статей Международной научно-практической конференции, Уфа, 18 февраля 2015 года / Ответственный редактор: Сукиасян А.А.* – Уфа: ОМЕГА САЙНС, 2015. – С. 103-106.
26. Антонова, Н. В. Опыт внедрения практико-ориентированного подхода к обучению в аграрном вузе / Н. В. Антонова, Ж. Н. Шмелева // *Современные исследования социальных проблем (электронный научный журнал)*. – 2017. – Т. 8. – № 4-1. – С. 75-85. – DOI 10.12731/2218-7405-2017-4-75-85.

27. Антонова, Н. В. Повышение мотивации студентов на уроках иностранного языка в неязыковом вузе / Н. В. Антонова, Ж. Н. Шмелева // Вестник КрасГАУ. – 2015. – № 3(102). – С. 223-228.
28. Антонова, Н. В. Проблемы внедрения и перспективы развития Болонского процесса в вузе (на примере Красноярского агроуниверситета) / Н. В. Антонова, Ж. Н. Шмелева // Вестник КрасГАУ. – 2011. – № 12(63). – С. 308-313.
29. Антонова, Н. В. Проблемы трудоустройства выпускника современного учреждения высшего профессионального образования / Н. В. Антонова, Ж. Н. Шмелева // Вестник КрасГАУ. – 2014. – № 3(90). – С. 209-213.
30. Шмелев, Р. В. Белл-Ланкастерская система обучения и ее использование в современной системе обучения в вузе / Р. В. Шмелев, Н. В. Антонова // Проблемы современной аграрной науки: Материалы международной научной конференции, Красноярск, 15 октября 2020 года. – Красноярск: Красноярский государственный аграрный университет, 2020. – С. 401-406.
31. Шмелев, Р. В. Методы обучения как средство совершенствования педагогического мастерства преподавателя иностранного языка / Р. В. Шмелев, Н. В. Антонова // Проблемы современной аграрной науки: Материалы международной научной конференции, Красноярск, 15 октября 2020 года. – Красноярск: Красноярский государственный аграрный университет, 2020. – С. 406-410.
32. Шмелев, Р. В. Мнемотехника как эффективное средство запоминания при изучении английского языка в средней школе / Р. В. Шмелев, Е. П. Кофман // Актуальные проблемы лингвистики и лингводидактики: материалы региональной научно-практической конференции, посвященной 75-летию факультета иностранных языков, Красноярск, 13 апреля 2021 года / Красноярский государственный педагогический университет им. В.П. Астафьева. – Красноярск: Красноярский государственный педагогический университет им. В.П. Астафьева, 2021. – С. 142-144.
33. Шмелева, Ж. Н. Влияние дисциплины "иностраный язык" на профессиональное самоопределение и успешную социализацию студента управленца персоналом в Красноярском ГАУ / Ж. Н. Шмелева // Профессиональное самоопределение молодежи инновационного региона: проблемы и перспективы: Сборник статей по материалам Всероссийской научно-практической конференции, Красноярск, 21 октября – 14 ноября 2019 года/ Под общей редакцией А.Г. Миронова. – Красноярск: Красноярский государственный аграрный университет, 2019. – С. 330-331.
34. Шмелева, Ж. Н. Метод "карты памяти" как средство запоминания материала на уроках английского языка / Ж. Н. Шмелева // Наука и образование: опыт, проблемы, перспективы развития : материалы международной научно-практической конференции, Красноярск, 18–20 апреля 2017 года / Красноярский государственный аграрный университет. – Красноярск: Красноярский государственный аграрный университет, 2017. – С. 195-198.
35. Шмелева, Ж. Н. Социализация и адаптация студентов первого курса ИММО Красноярского ГАУ посредством изучения иностранного языка / Ж. Н. Шмелева // Профессиональное самоопределение молодежи инновационного региона: проблемы и перспективы: сборник статей по материалам всероссийской научно-практической конференции с международным участием, Красноярск, 20 октября – 2016 года. – Красноярск: Литера-принт, 2017. – С. 239-241.
36. Шмелева, Ж. Н. Целесообразность имплементации стандарта ENQA по студентоцентрированному обучению при изучении иностранного языка / Ж. Н. Шмелева, С. А. Капсаргина // Современные исследования социальных проблем (электронный научный журнал). – 2018. – Т. 9. – № 3. – С. 111-126. – DOI 10.12731/2218-7405-2018-3-111-126.